

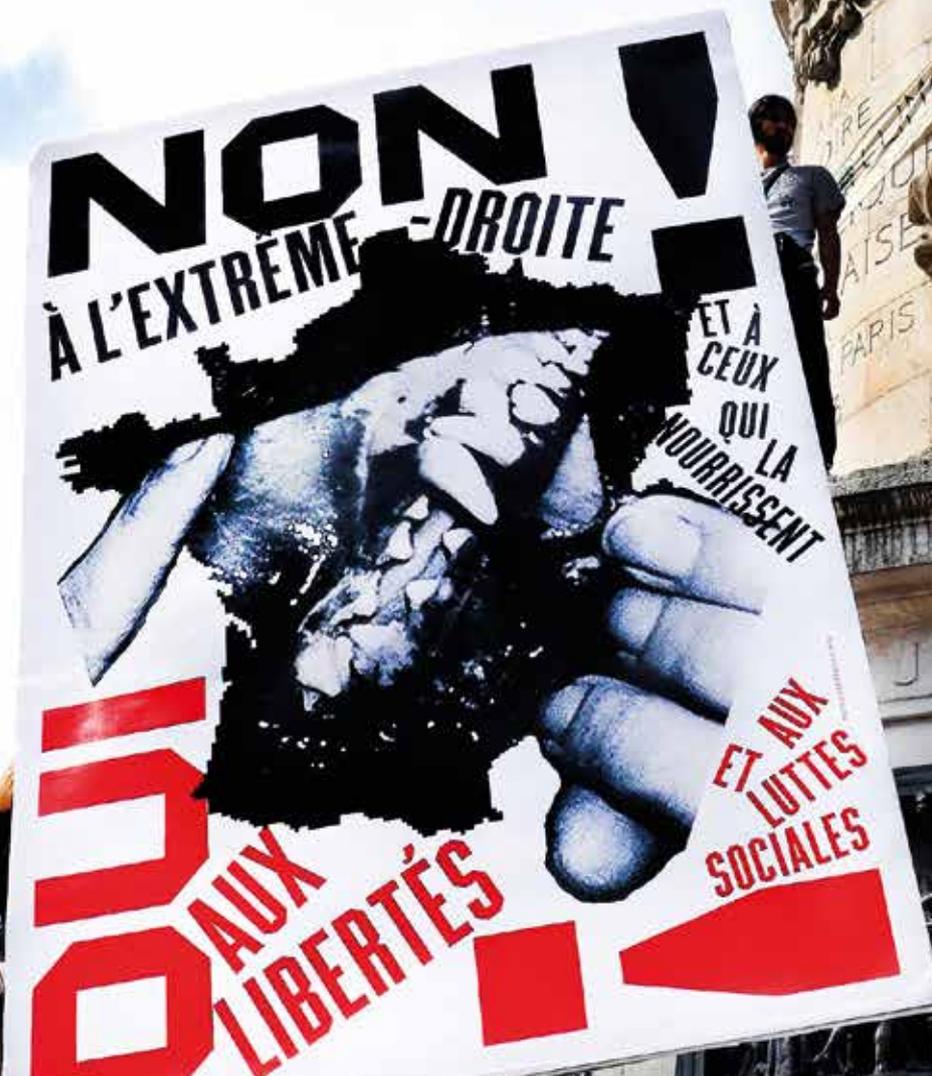


Métallurgistes

Mensuel des

N°70 Janvier 2023

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA
MÉTALLURGIE CGT



DOSSIER

Lutter contre les idées d'extrême-droite

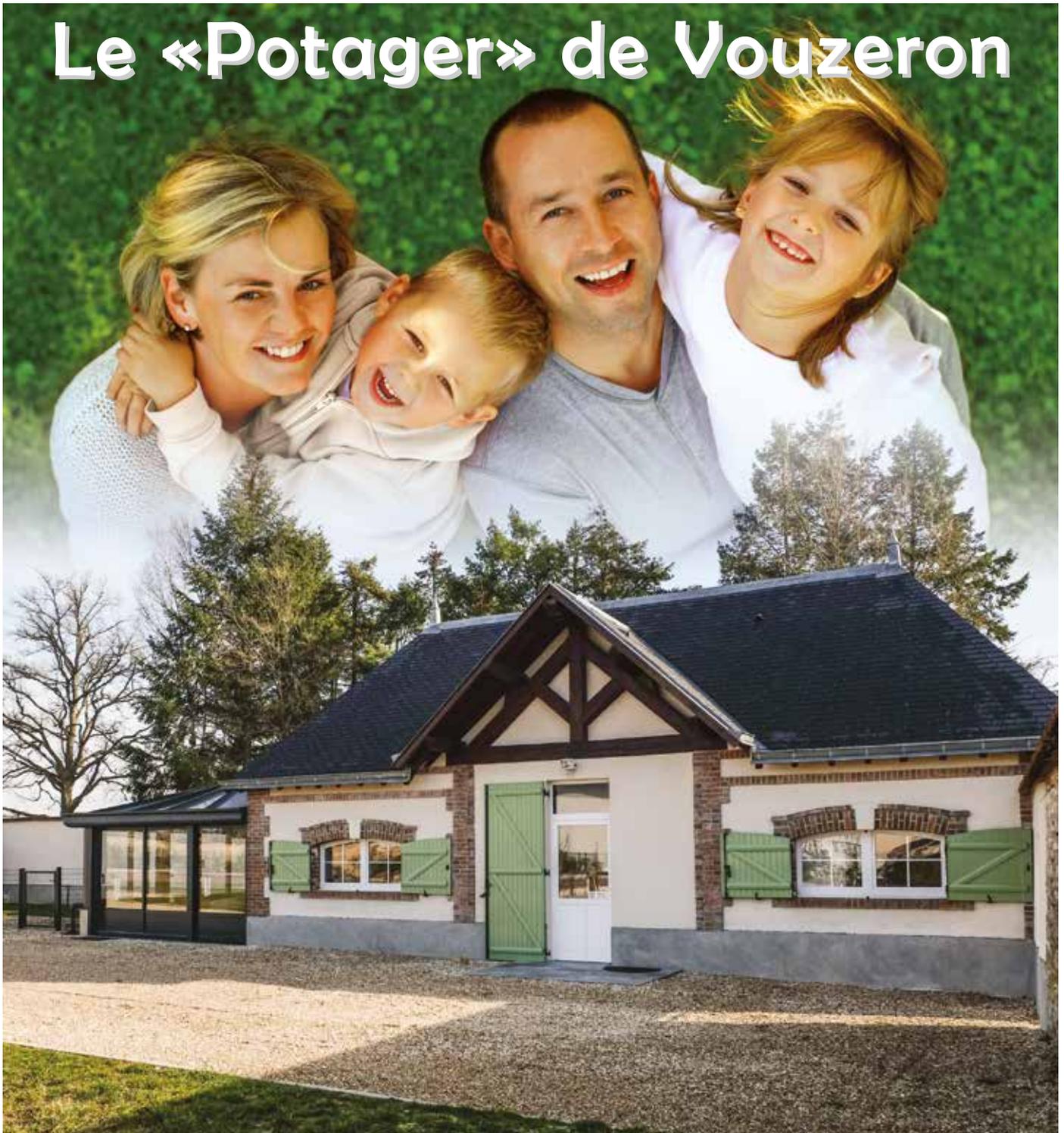
► PORTRAIT

La CGT, le syndicat des travailleurs

► MOBILISATION

La réforme des retraites, c'est NON !

Le «Potager» de Vouzeron



Location de pavillon de vacances en Sologne
semaine et week end

Réservations possibles via Abritel (www.abritel.fr/location-vacances/p1492982) pour tous.
Syndiqués de la Métallurgie prix spéciaux (-50%) nous contacter au 0153364602 ou contact@ufm-idf.fr

Actualités

- 4 **Histoire**
Radio mon país...
- 5 **Europe/International**
AMANDLA !
- 6-7 **Portrait de syndiqué et de syndicat**
La CGT : le syndicat des travailleurs,...

Dossier

- 10-13 **1970/1980 : le Front National implanté dans les usines**

Vie Syndicale

- 9 **Déploiement**
Une vie syndicale bien remplie
- 13 **Délégués syndicaux centraux**
Nouveaux mandatés

Politique revendicative

- 14 **Santé au travail**
La pénibilité à nouveau dans le débat des retraites
- 15 **Femmes/mixité**
Lettre aux jeunes métallo.te.s
- 16-17 **Mobilisation**
Réforme des retraites, c'est NON !
- 18 **Economie**
Groupe Renault, coup de Poker de la direction au mépris des salariés !
- 19 **Plus loin que nos droits**
Désignation des délégués syndicaux...



Frédéric Sanchez
Secrétaire général de la Fédération

Salaires-Retraite

même combat

Tous mes vœux de bonheur, de santé, de fraternité et de solidarité pour vous et vos proches. Malgré l'opposition de l'ensemble des syndicats et des organisations de jeunesse, l'exécutif confirme sa volonté de réforme des retraites, avec comme axe principal le report de

l'âge d'ouverture des droits de 62 à 65 ans.

Une réforme d'une rare violence, qui s'appliquerait dès la génération née en 1961. Employons tout de même le conditionnel. La partie est très loin d'être gagnée pour le gouvernement.

Tout d'abord parce qu'une très large majorité de Françaises et de Français y sont totalement opposés. Ensuite parce que cette réforme apparaît d'autant plus injuste dans un contexte où les salariés et les retraités voient leur pouvoir d'achat s'écrouler face à l'inflation. Un poids deux mesures, c'est inacceptable.

En refusant de taxer les dividendes et d'indexer les salaires sur l'inflation, l'exécutif a permis aux grandes entreprises d'engranger des profits record. Alors qu'au même moment, la flambée du coût de l'énergie devient explosive pour les ménages, les collectivités, les organismes HLM et un nombre important d'entreprises.

Cette réforme systémique irresponsable s'apparente à une étincelle sur un baril de poudre. De nombreux salariés se disent prêts à faire grève pour défendre leur retraite. Une détermination encore plus importante qu'en matière de salaire !

L'unité syndicale est un plus pour gagner ce combat et faire reculer le patronat et le gouvernement. La CGT s'emploie à construire une première journée de mobilisation unitaire dès le mois de janvier pour faire monter le rapport de forces.

Ce dernier ne pourra se gagner que si l'ensemble de nos syndicats, de nos syndiqués, toutes professions confondues, en font un axe prioritaire, en adaptant à partir des réalités de chacun les modes d'action qui conviennent.

Il nous faut sur chaque lieu de travail, dans chaque assemblée générale qui sera organisée entre actifs et retraités, mettre cette stratégie en débat afin de convaincre le plus grand nombre à s'y engager massivement. C'est une lutte d'intérêt général pour l'ensemble de la société et pour les générations futures. Les métallurgistes doivent y prendre toute leur place. Nous pouvons, si nous nous en donnons les moyens, écrire une nouvelle page de notre Histoire Sociale.

Mensuel des métallurgistes

Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT
263 rue de Paris - case 433 - 93514 Montreuil cédex
Tél. 01.55.82.86.19 - Fax : 01.55.82.86.53
www.ftm-cgt.fr - communication@ftm-cgt.fr

Directeur de publication : Frédéric Sanchez
Impression : Rivet Edition

Photos © A. Sayad | FTM-CGT



Prix : 1 euro
Abonnement annuel : 12 euros
ISSN 0152-3082
Commission paritaire
0423 S 06 474



Histoire

Radio mon PAÏS... **des idées plein les ondes...** Un livre sur l'histoire de cette radio « *rouge dans la ville rose...* »

C'est en 1980, à Toulouse, que Radio Mon Païs voit le jour, en toute clandestinité, à la suite de la décision de la direction de l'UD CGT de Haute-Garonne. Elle s'inscrit dans la démarche de la Confédération, afin de mettre en œuvre des moyens d'expression radio face au monopole d'Etat sur l'information.

Entre 1977 et 1981, on assiste à une prolifération des radios libres, notamment celles de la CGT, comme Radio Lorraine Cœur d'Acier, Radio Quinquin et Radio Mon Païs.

Leur objectif est d'en faire un instrument de lutte, une action d'un nouveau type, contre une politique résolument opposée à ce qu'attendent les travailleurs et en leur donnant la parole. L'information sociale, sur les conflits en cours, était absente.

C'est à partir d'une « *valise studio* », comportant tout le matériel de diffusion, qui circule clandestinement dans tout le pays, que notre union départementale CGT décide de diffuser ses infos.

Sur Toulouse, il faut trouver un lieu, un studio qui donne toute garantie en matière d'efficacité, des émissions et implanter une antenne qui soit sécurisée et facilement surveillée. Ce sera un appartement de l'immeuble « *le Cristal* » qui domine le quartier des Arènes.

Vivre et travailler au pays

Une organisation précise, détaillée dans ce livre, montre comment 600 militants CGT du département, dont de nombreux métallurgistes, ont été mobilisés, jour et nuit, pour faire exister cette radio « *pirate* », qui a diffusé ses premières émissions durant la semaine du 6 au 11 mai 1980, sur 94MHz.

Nous avons tenu à appeler cette radio « *Mon Païs* » parce qu'elle est toulousaine mais encore plus profondément parce que nous tenions à être porteurs de la réalité vivante de notre région, de ses richesses sociales et culturelles.

Le pouls de notre radio bat au diapason de notre ville, de notre région et en résonance au slogan de l'époque « *Vivre et travailler au pays* ».

Pour faire connaître la radio, des badges et des affiches, sont diffusés, des conférences de presse sont organisées, grâce

à un budget attribué les syndicats se l'approprient. Les équipes des journalistes et d'animateurs au service de la radio sont constitués de salariés venant des entreprises avec pour formation, leur expérience syndicale de militants et leurs convictions.

Il faudra attendre l'arrivée de la gauche au pouvoir, et la loi du 9 novembre 1981, qui « *libère* » les ondes, donnant un statut légal aux radios « *libres* », jusque-là clandestines, pour que « *Radio Mon Païs* » puisse enfin émettre légalement.

En décembre 1983, suite à une souscription de masse, une antenne de 30 mètres se dresse sur la Bourse du travail (10 francs le centimètre), comme un clocher laïque en face de la prestigieuse basilique Saint-Sernin, en plein cœur de Toulouse.

Georges Séguy sera le parrain de Radio Mon Païs et Nicole Rieu, chanteuse ariégeoise représentante de la France au concours de l'Eurovision, la marraine.

Depuis 42 ans, cet engagement d'hommes et de femmes, militant pour la liberté d'expression avec la CGT, se poursuit encore aujourd'hui. Notre objectif est resté le même : porter l'information syndicale par un canal « *moderne* », nouveau dans l'histoire du mouvement ouvrier dont l'informatique est le support.

Informé sur les conflits, engagé un débat d'idées, permettre aux salariés, chômeurs, retraités, immigrés, de parler de leur vie au travail, post travail et développer le domaine culturel,

Vous découvrirez dans ce livre de 120 pages, l'histoire de Radio Mon Païs, portant les luttes des travailleurs, les interviews d'invités de différentes sensibilités (sans sectarisme), de chanteuses et chanteurs, d'écrivains, de chercheurs, de jeunes et de moins jeunes... le succès et l'écoute de notre radio s'élargit encore aujourd'hui.

Ce livre a été écrit par Edouard Pivotsky, prêtre ouvrier, premier secrétaire de l'USTM CGT de la Haute Garonne. Il est devenu journaliste professionnel et s'est confié à l'époque la responsabilité de Radio Mon Païs, il milite aujourd'hui à l'IHS Haute Garonne.

Ce livre « *Radio Mon Païs* » est disponible auprès de toutes les organisations CGT et notamment à l'UD CGT31 et l'IHS31 (boris.beaudoin@orange.fr) Bourse du travail à Toulouse pour la modique somme de 10€.

Gerald Veirier, Membre du CA de IRHS Midi Pyrénées et de la CE UD CGT31, lors de la création de Radio



radio mon païs 90.1
RMP

AMANDLA !

Nous savons que le système capitaliste est un système planétaire que nous retrouvons dans les pays où les multinationales sont implantées. Lorsque ces sociétés peuvent se coordonner pour faire avancer le capitalisme et répandre toutes sortes de maux contre la classe dite « laborieuse », il est naturel que nous aussi, nous devions nous coordonner et travailler au-delà de nos frontières. Il est important de représenter cette classe ouvrière pour relever tous les défis qui nuisent à l'humanité. Notre syndicat répondra toujours présent pour montrer sa solidarité envers les peuples opprimés.

Nous sommes un syndicat révolutionnaire, militant, qui continue de lutter contre l'impérialisme. L'Afrique du Sud est considérée comme un pays où l'ensemble des droits sont peut-être plus respectés que dans les autres pays africains. L'Afrique du Sud a connu une transition avec le régime de l'Apartheid. Grâce à elle, nous avons réussi à être représentés sur le plan politique. En revanche, nous n'avons jamais réussi à pénétrer la sphère économique.

L'économie est dominée par le monde « blanc », notre peuple tente de vivre/survivre dans les bidonvilles. Le chômage est conséquent (46% de la population) surtout chez les jeunes et les femmes. Ceci indique un désastre imminent pour notre pays. En ce qui nous concerne, il ne s'agit pas seulement de négocier une amélioration des conditions de travail, il s'agit de défendre notre peuple. Et pour cela, nous devons comprendre toutes les souffrances sociales de notre pays. Il ne s'agit pas d'être réformiste mais d'être militant, et de joindre nos forces à tous ceux, dans le monde, qui peuvent nous aider à détruire ce capitalisme qui nous nuit tellement.

Le gouvernement détruit sciemment les conditions des travailleurs

L'Afrique du Sud est un pays qui est en train d'être désindustrialisé. Nous sommes en train de perdre des emplois dans tous les secteurs. Ce qui est « nouveau », c'est que notre gouvernement est en train d'abimer le secteur public. Secteur qui a été incapable de négocier des augmentations de salaires, le gouvernement leur a imposé 3%. Si le gouvernement a réussi à s'imposer, le secteur privé va suivre cet exemple...

Toute la population subit la baisse des salaires, on assiste à une vraie exploitation des travailleurs. Notre gouvernement laisse pulluler les « courtiers de travail », ce sont des personnes qui emploient des gens sans être propriétaires d'une société. Ils servent d'intermédiaires entre les sociétés et les employés. Les derniers de cordée perçoivent des salaires encore plus bas que s'ils travaillaient directement pour leur société. C'est de l'esclavage moderne. Voilà le genre de problème que nous rencontrons.

A cette date, je suis incapable de vous dire si nous avons vraiment une politique micro / macro économique dans



notre pays. Le gouvernement ANC nous a promis que nous allions devenir un pays développé avec des responsabilités sociales et que nous pourrions intervenir. Mais force est de constater que ce gouvernement supprime nos emplois et les SOE (sociétés qui appartenaient auparavant à l'état). Nous luttons contre ces privatisations massives.

Pourquoi est-ce que le gouvernement Sud-Africain autorise cela ?

Nous faisons face à des interruptions de courant. Nous pouvons avoir 5 heures par jour sans électricité. Des personnes hospitalisées meurent à cause de ces délestages. Ce qui est ironique, c'est que pendant que les financeurs essaient de passer du charbon aux énergies renouvelables, ils continuent à importer notre charbon massivement. Ces mêmes financeurs veulent que notre pays devienne le pays des énergies renouvelables.

Cette souveraineté énergétique, nous risquons de la perdre et ceci a bien sûr des effets négatifs sur le monde du travail et sur notre économie. Les matières premières continuent à être exportées vers les autres pays, pour revenir chez nous en produit finis. Pour autant, leurs prix sont tellement élevés et notre pouvoir d'achat tellement bas que nous ne pouvons même pas les consommer ! La solidarité avant tout !

Le gouvernement cherche par tous les moyens à détruire les syndicats, tout comme le droit de négocier. Ensemble, avec la CGT, j'espère que nous continuerons à lutter ensemble pour développer ce qu'on pourrait appeler un « agenda révolutionnaire », et nous attaquer frontalement au capitalisme. L'Afrique du Sud continue de souffrir d'inégalités, le niveau de pauvreté est immense. Notre peuple se bat tous les jours pour trouver de la nourriture.

Le syndicat Numsa croit beaucoup à la solidarité internationale, fondement de notre organisation.

Mbuso COLLEN NGUBANE,
Secrétaire général adjoint de NUMSA

Portrait d'un syndicat et d'un syndiqué

La CGT : le syndicat des travailleurs, pour les travailleurs !



Je m'appelle **Lucas ROHR**, j'ai 27 ans. Je viens de terminer mon contrat d'apprentissage en tant que chaudronnier chez GNT Industrie Maintenance à Geispolsheim, du côté de Strasbourg. Me voici titulaire d'un BTS de conception et réalisation en chaudronnerie industrielle, anciennement appelé ROC.

Je travaille toujours dans cette société mais en qualité de préparateur de commandes. Mon site confectionne essentiellement des lignes de tuyauterie pour les secteurs pharmaceutique et alimentaire. Avant cela, j'ai d'abord effectué trois années d'étude à la faculté de Strasbourg pour faire comme tout le monde.

Je dois bien admettre que j'avais une très mauvaise image de l'usine et de l'atelier. Ça ne me faisait pas rêver. Je voyais mes parents rentrer chaque soir à 19 heures avec des cernes énormes !

Puis, la réalité m'a vite rattrapé, je devais payer mon loyer (450€), mes factures et ma nourriture. Il faut s'accrocher pour s'en sortir avec 700€/mois. Même avec les APL je survivais. J'ai donc arrêté la fac pour me diriger vers un métier manuel. Après, pourquoi la chaudronnerie ? J'ai toujours été manuel, j'ai beaucoup bricolé avec mon père mais, on travaillait le bois alors j'ai voulu apprendre à manipuler le métal...

Combattre les injustices et les inégalités pour nous-mêmes

Seul mon père était syndiqué, d'ailleurs, nos valeurs et points de vue divergent sur cette question. Avant de m'orienter vers la CGT, je me suis renseignée. Puis, je me suis vite rendu compte qu'historiquement, la CGT est le syndicat de toutes les victoires, des premiers congés payés, des 40 heures, de la lutte contre le fascisme. Jusqu'à la création de la Sécurité sociale.

La CGT est toujours présente, elle a une méthodologie de lutte, de création de rapport de forces, une Histoire comme aucun autre syndicat en a, tout simplement ! Quel autre syndicat que la CGT peut se vanter d'avoir eu des victoires historiques ?

Tout ce qui existe, c'est la CGT qui l'a conquis finalement. C'est « *une marque de fabrique* », une marque de confiance. Moi, j'ai toujours vu ça comme le syndicat des travailleurs pour les travailleurs.

Depuis gamin, j'ai bien conscience que nous vivons dans un monde où il y a des riches et des pauvres. Si les pauvres veulent s'en sortir c'est en s'unissant et en se battant. J'ai toujours pensé qu'il fallait agir tant qu'on pouvait le faire. La grande majorité des patrons pointe du doigt les minorités, comme par exemple les personnes issues de l'immigration. Ceux-là même qui regardent « *les pauvres* » en disant : « *ce sont eux qui volent votre argent !* » J'ai toujours eu l'impression qu'on se faisait avoir.

Les apprentis et les conditions de travail

L'apprentissage est selon moi l'un des statuts les plus précaires qui existe en France. Pourtant nous travaillions 35 heures/semaine, les professeurs passaient leur temps à nous rappeler que nous avons le statut de salarié, mais le salaire n'était pas au rendez-vous ! La réalité aujourd'hui, c'est que le patronat exploite les jeunes travailleurs en formation car ils sont encore plus rentables et flexibles que les intérimaires. Les apprentis sont tous trop précaires, trop isolés et trop dépendants du diplôme qu'ils visent pour prendre le risque de se battre. Ils sont pris en otage par leur formation et ne peuvent donc pas se battre de manière conventionnelle, d'où le besoin de s'organiser dans les CFA.

Je me suis syndiqué au cours de mon BTS, sans que mon patron ne le sache. C'est justement pour cette raison que j'ai participé à Strasbourg, à l'intersyndicale (CGT, CFDT, CFTC, UNSA, CFE/CGC) devant l'UIMM, le 10 juin dernier, pour défendre les garanties collectives des départements du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

J'ai toujours été le seul syndiqué dans les boîtes où je travaillais ! En tant que jeune travailleur, nous ne connaissons pas suffisamment le droit du travail, les limites que nous pouvons franchir. Nous sommes là pour apprendre, du coup c'est difficile de se projeter dans les luttes sur le terrain. J'ai adhéré en parallèle au syndicat SELA des étudiants, lycéens et apprentis en étant apprenti, parce que je pense qu'il faut le faire le plus rapidement pour se préparer à la suite. J'ai très vite pris conscience qu'en étant apprenti, nous avons les mains liées et que nous sommes « *obligés* » de subir notre condition de classe.

Le SELA, c'est quoi au juste ?

C'est un syndicat national. Nous sommes implantés un peu partout en France. Nous fonctionnons avec un bureau et un CE composé de trois personnes : le responsable politique, le responsable des activités et le responsable financier.

Moi, je termine mon mandat : je suis responsable financier. Je ne me représente pas parce que je ne suis plus apprenti. J'entame ma carrière dans la métallurgie. C'est important de laisser la place aux jeunes, c'est aussi ça le but du syndicalisme : former une nouvelle génération de syndicalistes. J'ai moi-même été formé sur plein de choses. C'est bien que d'autres jeunes militent, s'impliquent et qu'ils puissent profiter des mêmes apprentissages que ceux que j'ai pu avoir. Le syndicat regroupe tous types de jeunes : apprentis, lycéens et étudiants. On se divise ensuite par groupes de travail pour traiter des questions qui nous incombent. L'objectif des personnes qui ont créé le SELA était de permettre aux étudiants de militer et de les rassembler pour lutter. C'est toujours le cas !

Quand j'ai adhéré, j'étais le premier apprenti. On a essayé de développer cette section, avec d'autres camarades. Notre travail est de créer de la solidarité ! Le SELA permet de former les jeunes : prendre conscience et connaissance du droit du travail par exemple.

Nous essayons vraiment d'être au côté de nos syndiqués, de leur expliquer les limites légales de ce qu'on nous demande de faire. Et dans les faits, ce n'est pas du tout respecté ! Il faut briser cette isolation. C'est ça le rôle de la CGT : créer de la solidarité et de la force pour le collectif.

Le syndicat SELA-Alsace

Il opère au niveau régional depuis 3 ans. J'y suis depuis plus d'un an. Je l'ai intégré au cours de ma dernière année de BTS alors que j'étais déjà syndiqué à la CGT Métallurgie. Les cheminots nous prêtent leur local syndical. Pour l'instant, nos forces se concentrent autour de Strasbourg pour simplifier le travail de tout le monde en visant aussi les lycées et les CFA.

Si de jeunes apprentis ont des problèmes au sein de leur entreprise, nous pouvons entrer en contact avec eux en tant que syndicat et leur dire : « *Nous sommes au courant de ce qui se passe, faites attention !* » voire aller plus loin dans leur démarche.

Nous proposons aussi des événements tels que des conférences sur le droit du travail, qu'est-ce qu'être apprentis ? etc

De l'apprentissage à l'embauche

J'ai réussi à négocier un CDI « *préparateur de commandes* ». Je fais de la conception en chaudronnerie et je travaille à l'atelier, en fonction des besoins. Je sors d'un statut d'apprenti. Aux yeux de tous, je suis encore « *l'apprenti* ». Il faut que je gagne en crédibilité et en ancienneté pour commencer à développer la CGT.

La CGT n'existe pas dans ma boîte. Je suis seul, du coup j'envisage de faire des choses mais c'est compliqué. Ce n'est pas encore gagné, surtout que j'envisage de reprendre mes études... Je voudrais continuer en licence professionnelle Conception et Réalisation en Chaudronnerie Industrielle (CRCI). Cette formation pousse plus loin la conception.

Je voudrais pouvoir reprendre le plus vite possible mes études. Si j'avais pu le faire, je l'aurais fait l'an dernier mais je n'avais pas les moyens financiers ! Pour cela, je dois partir dans une autre région (Brest) parce que bien-sûr, comme toujours, pour intégrer les centres de formation désirés, il faut se battre ! Je ne vais pas me taper les allers-retours Strasbourg-Brest toutes les semaines.

Aujourd'hui, le syndicalisme n'a pas forcément une image très sexy, il y a eu beaucoup de casses, de matraquages médiatiques contre les personnes qui luttent. Il faut être capable de rendre les coups, faire comprendre à la jeunesse que leur intérêt est dans ces luttes : défendre leurs droits, ceux que nous avons encore, et potentiellement en créer de nouveaux. Pour cela, il faut imaginer, organiser des groupes de travail.

Lutte et syndicat chez GNT

Je pense qu'il faut faire de l'agitation continue. Chaque jour, dès que je le peux, j'essaie de parler de sujets d'actualité avec mes collègues. Je n'abandonne pas l'idée de réussir à faire suffisamment d'agitation de terrain pour lancer mes collègues de travail sur des réflexions et des réflexes de lutte. Les jours de manifestation, j'essaie de les motiver pour venir avec moi, pour faire grève. Pour l'instant, je n'ai pas encore réussi.

Je suis ouvertement CGT. Dans la boîte tout le monde le sait, j'en parle tout le temps mais je suis le seul sur les 15 salariés que compte GNT. Si je le pouvais, je créerais la CGT mais pour l'instant ce n'est pas possible, ça reste un projet et un idéal.

Je suis bien évidemment en contact régulier avec l'UD et l'UL de ma région, via le SELA mais nous n'avons pas encore élaboré de stratégie... Affaire à suivre !

Facebook SELA-Alsace :

<https://www.facebook.com/cgt.sela.alsace>

Instagram SELA-Alsace :

<https://instagram.com/cgt.sela.alsace?igshid=YmMyMTA2MzY=>

Propos recueillis par **Anne-Laure Pauget**
Membre du CEF



Retrouvez tous nos partenaires en ligne



<https://partenaires.ftm-cgt.fr>

Déploiement

Une **vie syndicale** bien remplie

Depuis le congrès de notre Fédération de février dernier, de nombreuses rencontres se sont tenues en 2022. Lors des débats, notamment dans les assemblées départementales ou de groupes, très souvent, les syndiqués ont exprimé la volonté de débattre de la démarche CGT, de l'activité revendicative et de la recherche d'une meilleure efficacité pour l'action collective.

Plusieurs congrès ont également permis aux syndicats et l'USTM de se renouveler avec, des orientations ambitieuses en matière de syndicalisation et de fonctionnement. Un réel état des lieux des syndicats serait nécessaire pour apprécier les évolutions, ainsi que le ciblage des formations syndicales nécessaires au regard de l'évolution du salariat, de la pyramide des âges.

L'amélioration de notre qualité de vie syndicale avec l'idée du syndiqué acteur et décideur demeure un axe majeur pour notre syndicalisme. Cela passe par une démarche permanente dans la tenue d'assemblées générales et de congrès. Cet exercice démocratique est essentiel pour construire une CGT plus forte, plus efficace, pour élever le rapport de forces, tant au niveau de l'entreprise (et des territoires) qu'au niveau national.

A 3 mois de l'ouverture du **53^e congrès confédéral**, nous devons créer les conditions pour réunir chaque adhérent et chaque structure de la CGT, pour échanger, confronter,

proposer et enrichir le document d'orientation qui sera présenté à ce congrès.

Ces rencontres seront également utiles pour définir collectivement des plans d'actions et d'information pour toucher le maximum de salariés, avec en perspective la bataille sur les retraites et les salaires. Il est donc important de créer les conditions idéales pour que se réunissent partout des assemblées générales, dans les syndicats, les départements et les groupes, avec nos adhérents et les salariés pour échanger, débattre de :

- La construction revendicative,
- La démarche CGT,
- Nos orientations au 53^e congrès confédéral,
- La syndicalisation,
- La remise des FNI 2023.

Nous avons des atouts et des éléments de confiance. Ce sont notamment les nombreuses adhésions réalisées en 2022, en hausse par rapport à 2021. C'est la raison pour laquelle la Fédération propose une nouvelle quinzaine de déploiement et d'actions en février 2023, pour gagner la bataille des idées et nous renforcer. La quinzaine pourrait prendre différentes formes : distribution de tracts, réunions d'information, campagne de parrainages...

Amar Ladraa, Membre du Bureau fédéral



Lutter contre les idées d'extrême-droite



RN : bas les masques !

Avec ses 89 députés élus à l'extrême droite de l'Assemblée nationale en juin 2022, le RN poursuit son opération de normalisation. Le RN a séduit une partie des catégories populaires en s'autoproclamant « *représentant du peuple* » et « *antisystème* ».

La lecture du programme du RN ne laisse pourtant aucun doute : les propositions sont marquées par les obsessions de sécurité et de lutte contre l'immigration, et servent les ménages aisés et les entreprises. Quant aux mots « *environnement* », « *écologie* » ou « *énergie* », ils n'apparaissent tout simplement pas. Pas une ligne non plus sur les inégalités salariales Femmes/Hommes.

Sur la retraite, le RN n'envisage pas de changer l'âge légal de 62 ans, il concède tout juste la retraite à 60 ans pour les carrières longues. Quant à la pénibilité du travail, elle est tout simplement ignorée.

Le vernis craque

Les premiers votes du RN sont riches d'enseignements. Ils confirment qu'il s'agit bien d'un parti d'extrême droite, qui vote pour les intérêts des plus riches.

21 juillet : CONTRE le gel des loyers

Les dépenses liées au logement sont passées au premier plan dans le budget des Français, de 20% à 40%. « *Le pla-*

onnement des loyers n'est pas la solution. Le risque c'est de gripper totalement le marché de l'immobilier » a dit Marine Le Pen, candidate des riches (français) et des propriétaires fonciers...

6 septembre : CONTRE la régulation de l'utilisation des jets privés et des yachts au Parlement européen

Même en macronie, certains se sont abstenus, ou ont voté pour. Le vote RN trahit la posture anti-écologique de l'extrême-droite. Il rappelle aussi qu'elle est toujours du côté des plus riches.

11 octobre : CONTRE l'augmentation du SMIC

Marine Le Pen s'est positionnée contre l'augmentation du SMIC. Le 10 octobre 2021, interrogée par une journaliste sur le pouvoir d'achat et les salaires, Marine Le Pen avait affirmé : « *Moi, ma manière d'augmenter les salaires, c'est d'arrêter l'immigration clandestine et le travail détaché* ».

Seule figure dans son programme « *une hausse de 10 % des salaires déchargés* », encore des exonérations de cotisations sociales, qui amputeront le salaire socialisé et continueraient à plomber les comptes de la Sécurité sociale. Très loin de favoriser le pouvoir d'achat car engendrant des effets de « *trappes à bas salaires* ».

11 octobre : POUR le triplement du plafond de la prime MACRON

La prime Macron a été qualifiée par Marine Le Pen de mesure « *injuste, inefficace et obsolète* ». Mais « *en même temps* », elle affirmait à la tribune de l'Assemblée nationale que le RN votera « *l'essentiel des mesures* » et souhaite que leur « *attitude responsable inspire le gouvernement* ».

Ces deux postures contradictoires sont révélatrices du camp que le RN a choisi : celui de l'injustice sociale. Bien loin des promesses !

17 octobre: ABSTENTION sur le rétablissement de l'ISF
Supprimée en 2017, cette taxe touchait les ménages détenteurs d'un patrimoine supérieur à 1,3 million d'euros. L'ISF rapportait aux caisses de l'état plus de 4 milliards d'euros.

Les géants du CAC 40 français ont dégagé des profits record de près de 160 milliards d'euros en 2021, et les milliardaires français ont vu leur patrimoine exploser de 439 % entre 2009 et 2020.

Mais le RN préfère un impôt sur la fortune financière seulement, ce qui aurait pour effet que les plus fortunés investiraient en masse dans l'immobilier pour y échapper. La belle affaire...



La progression des idées d'extrême-droite en Europe

L'extrême droite en Europe est à la fois diffuse, protéiforme et tend à se normaliser, ce qui la rend extrêmement dangereuse. Elle revêt dans un monde en proie à un retour sans précédent, des tendances nationalistes, racistes et homophobes. Elle n'est pas un phénomène politique et social nouveau, elle est le fruit d'une tradition réactionnaire et conservatrice, traversée de courants fascistes, nazis, de mais également de certains mouvements religieux traditionnalistes, fondamentalistes, des partis populistes ou souverainistes, monarchistes, ou encore nationalistes. Où qu'elle soit, sa matrice idéologique reste la même.

En Allemagne, l'AFD, parti politique de droite et populiste, reste particulièrement fort à l'est du pays. Le mouvement syndical a développé un ensemble d'actions très complet afin de contrer la montée des partis d'extrême-droite et la sympathie des travailleurs pour ses idées. L'héritage du passé explique probablement l'extrême vigilance de nos camarades Allemands. Le Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (la Confédération allemande des syndicats) a développé une stratégie de riposte très offensive pour lutter contre l'extrême-droite et notamment son entrisme dans les entreprises.

Au Royaume-Uni, les organisations syndicales ont une fois de plus été amenées à se mobiliser contre les mouvances d'extrême droite, qui réapparaissent sous différentes formes. Nos camarades anglais de Unite ont lancé une campagne « *L'unité au-dessus de la division* ». Les propositions du gouvernement conservateur concernant la migration après le Brexit confrontent nombre de travailleurs migrants à une exploitation et à des abus encore plus importants.

En Italie, les dernières élections générales italiennes ont vu l'extrême droite arriver en tête du scrutin. Cela ouvre une longue période de banalisation et de « *normalisation* » de leurs idées dans la vie politique italienne. Toutes les luttes que mène la CGIL pour combattre les idées d'extrêmes droite ont provoqué une attaque particulièrement violente il y a un an de la part « *d'un escadron fasciste* ». Cette attaque a provoqué beaucoup d'émotion dans l'ensemble du monde syndical européen et mondial, et une manifestation imposante antifasciste aura lieu la semaine suivante pour dénoncer de tels actes. Maurizio Landini (Secrétaire Général de la Confédération générale italienne du travail) a déclaré « *Il faut que ce soit clair : si quelqu'un a pensé nous intimider, nous faire peur, nous faire taire, il doit savoir que la CGIL et le mouvement ouvrier ont déjà vaincu le fascisme dans ce pays et ont permis de retrouver la démocratie. Ils ne nous intimident pas, ils ne nous font pas peur.* ». Et d'ajouter : « *Les formations qui font référence au fascisme doivent être dissoutes, il est temps de le dire clairement* ». Enfin la Confédération Européenne des Syndicats (CES) s'est clairement positionnée en adoptant une position offensive pour lutter contre les idées d'extrême-droite. La stagnation des salaires, le travail précaire, les mauvaises conditions de travail et les inégalités ont eu raison des travailleurs. Ces réalités sont les conséquences de choix politiques, et non la faute d'autres personnes actives. La CES a décidé de développer sa capacité à combattre l'extrême droite et à soutenir les affiliés pour résister à toutes les tentatives de diviser les travailleurs, que ce soit sur le lieu de travail ou en politique. Cette position implique des engagements parallèles en faveur d'actions syndicales globales et cohérentes visant à défendre et renforcer la démocratie et à contrer l'extrême droite.



1970/1980 : le Front National implanté dans les usines

dossier

12

De la fédération des Jaunes de France créée en 1902 – avec son triptyque « *Patrie, Famille, Travail* » repris par le régime de Vichy – à la création de syndicats Front national après les grèves de 1995, l'extrême droite a régulièrement tenté au cours du XX^e siècle, des percées dans le monde du travail.

Les plus marquantes sont celles relevant du syndicalisme dit « *indépendant* » dont se revendiquent les organisations telles que la Confédération Générale des Syndicats Indépendants (CGSI), la Confédération Française des Syndicats Indépendants (CFSI) ou la Confédération Française du Travail (CFT), respectivement créées en 1948, 1957 et 1959. Dès les années 1950, la CFSI s'implante notamment dans les usines automobiles de Citroën et de Simca, où elle bénéficie d'un soutien patronal sans faille. A Simca, ce syndicalisme « *indépendant* » est un rouage du système répressif de la direction qui met en place des services de gardiennage et de sécurité musclés, un fichage des salariés, multipliant les violences physiques et psychologiques à l'encontre de militants, systématisant le trucage des élections pour s'assurer la mainmise sur les IRP, etc.

Toutefois leurs divisions internes font faiblir leur mouvement, du moins jusqu'aux grèves de mai-juin 1968, durant lesquelles la CFT notamment se remobilise en se plaçant clairement du côté de l'ordre. A Usinor Dunkerque, qui sera une des dernières entreprises à reprendre le travail après une longue occupation de l'usine, ce renouveau apparaîtra au travers de groupes agissant pour le compte du patronat, faisant pression pour la reprise du travail, collant des affiches la nuit aux portes des usines. Dans la foulée des grèves de 1968, un « *syndicat maison* » y naîtra et se présentera aux élections quelques semaines après la reprise du travail. Il n'obtiendra que quelques élus !

L'anticommunisme reste le ciment idéologique de ces syndicats « *indépendants* », ainsi des militants CGT sont particulièrement visés. Au sein de Usinor Dunkerque, j'ai moi-même été menacé ainsi qu'un camarade, Jacques Michon. C'était au moment des grèves des ouvriers du port de Gdansk (Pologne) en décembre 1970, lourdement réprimées par les dirigeants communistes. Nous avons eu droit à un traitement particulier dans toute la région, de Dunkerque à Calais où des affiches furent placardées. Nous y apparaissions pendus haut et court, avec nos noms écrits en polonais. On pense également à Pierre Maitre, militant CGT aux Verreries Mécaniques Champenoises, assassiné en juin 1977 par des militants CFT venus de l'usine Citroën voisine.

C'est à cette période que Marcel Caille et Dominique Durand publient *Les truands du patronat* (1977) et L'assassin était chez Citroën (1978), traitant des violences patronales et des agissements de nervis d'extrême droite qui s'affirmaient de plus en plus aux abords des entreprises. Les récits d'Henri Rollin et de Nora Trehel, tous deux syndicalistes CGT chez Simca-Chrysler (Poissy), témoignent aussi de ces violences contre les militants de la CGT et du PCF.

Dans le début des années 1980, nous entrons dans les casses industrielles de la sidérurgie : la machine-outil et la navale. Les licenciements vont se multiplier, le chômage augmente. Des expressions et des propos haineux s'amplifient, activés par l'extrême droite, vis-à-vis de la main d'œuvre immigrée, reprenant le slogan du FN lors de la campagne législative de 1978, « *un million de chômeurs, c'est un million d'immigrés de trop* ». Dans la métallurgie, nous parlions de l'extrême droite, mais je pense que nous avons tardé à prendre la mesure de la montée des idées racistes sur les lieux de travail.

L'arrivée de Jean-Marie Le Pen sur le plan politique ne peut cependant prendre un caractère organisé dans les usines, d'autant que jusqu'au début des années 1990, le syndicalisme est une cible du parti frontiste qui n'hésite pas à en réclamer sa suppression pure et simple. Mais cela n'empêchait pas la direction du FN d'inciter ses militants à pratiquer l'entrisme dans les organisations syndicales représentatives (FO, CFTC et CGC). A partir des grèves de 1995, le positionnement du FN à l'égard du syndicalisme évolue radicalement sur l'impulsion de Bruno Mégret. Sur les six syndicats créés (dont FN-Police, FN-RATP) cinq se voient refuser la qualité même de syndicat et sont dissouts après les recours en justice engagés par la CGT et la CFDT, avec l'appui du Syndicat de la magistrature et du Syndicat des avocats de France.

La FTM a toujours été présente pour dénoncer les idées d'extrême droite en rappelant les années de Résistance et d'Occupation où les métallos ont particulièrement payés, par la déportation et par la mort, leur lutte pour la liberté. Les travaux de notre Institut d'Histoire Sociale, la diffusion des écrits et témoignages de Roger Linet, Rol-Tanguy, pour ne citer qu'eux, œuvrent en ce sens, pour que ce combat se poursuive sans relâche !

Bernard Lamirand, Ancien secrétaire de la FTM-CGT,
membre de l'IHS CGT Métaux

Christine Ciol, Membre du Bureau Fédéral

Boris Plazzi, Membre du Comité Exécutif Fédéral



© DR

Délégués syndicaux centraux

13 décembre : rencontre des nouveaux mandatés

Depuis plusieurs années, notre fédération a adopté une règle démocratique concernant la désignation des Délégué Syndicaux Centraux (DSC) et représentants syndicaux au CSEC. Pour ce faire, nous demandons systématiquement un PV de désignation par les syndicats CGT concernés, nous vérifions si le syndicat est à jour de cotisation, et si les coordonnées du camarade en question sont bien saisies dans cogitiel.

Trop souvent, nous voyons encore des UL et UD faire des désignations des camarades, or celles-ci ne sont pas conformes à la législation et peuvent parfois nous porter préjudice lors de contestation des employeurs.

Depuis notre 42^e congrès fédéral, le secteur vie syndicale s'est renforcé puisque nous avons décidé d'accentuer le lien avec les DSC. Ils sont des dirigeants à part entière de notre fédération. Pour ce faire, nous avons décidé d'organiser une initiative avec les camarades désignés cette année.

Un après-midi à la Fédération de la Métallurgie

L'objectif de cette demi-journée est la présentation de leur groupe, avant la visite des locaux et la présentation du personnel de la fédération. Ce sera l'occasion d'un échange avec notre Secrétaire Général et les membres de la direction fédérale. Nous terminerons par un repas fraternel. C'est une première initiative, et nous souhaitons que nos camarades DSC puissent découvrir leur fédération et soient en lien direct avec elle.

L'objectif de cette demi-journée de débats est de répondre aux attentes et aux besoins de chacun.

Nous insistons également pour que les nouveaux mandatés s'inscrivent à la formation DSC qui se déroule deux fois par an au centre Benoit Frachon à Courcelles-sur-Yvette. La prochaine session aura lieu du lundi 27 février au vendredi 03 mars 2023. Cette formation leur permettra de bien appréhender leur rôle en lien avec les syndicats d'établissement concernés (vie syndicale, revendicatif, etc.). Cette formation est un appui pour ne pas tomber dans le piège du patronat qui est « d'aspérer » nos camarades dans l'institutionnel. Trop souvent, nos camarades sont livrés à eux mêmes et la fédération se doit de les accompagner pour qu'ils puissent assurer leur mandat dans de bonnes conditions.

Nous recommandons fortement la présence des DSC lors des deux Conseils Nationaux (CN) qui se tiennent chaque année à Montreuil. Le prochain CN se tiendra les 14 et 15 décembre prochains. Leur présence est indispensable puisque c'est une réunion de l'organe dirigeant de la fédération, et par conséquent des décisions doivent être prises en commun avec tous les camarades.

Un questionnaire a été envoyé en direction de tous nos DSC pour connaître les moyens syndicaux qui leur sont attribués (accord de droit syndical, un budget, etc.).

Vous l'avez compris, la FTM souhaite poursuivre le travail engagé sur le suivi des groupes, en l'axant sur l'importance de construire et d'entretenir une vie syndicale dans nos syndicats pour contribuer au renforcement de notre CGT.

Michel Ducret, Membre du Bureau fédéral

Santé au travail

La pénibilité à nouveau dans le débat des retraites

Depuis une quinzaine d'années, l'actualité chaotique de la pénibilité suit un étrange cycle. Le sujet est devenu une sorte de serpent de mer que font ressurgir les différents gouvernements lorsque gronde le mécontentement des salariés, face à la récurrence des réformes des retraites.

Si la reconnaissance de la pénibilité reste essentielle pour les travailleurs, elle est un leurre lorsqu'elle est uniquement une contrepartie au recul de l'âge de départ à la retraite ou à l'allongement de la durée de cotisation. Retarder le départ à la retraite est en incohérence totale avec la situation réelle des travailleurs en fin de carrière.

Selon la DREES¹, seuls 6 salariés sur 10 sont encore en emploi l'année précédant leur départ en retraite. Un rallongement de durée de cotisation ne ferait qu'augmenter leur précarité, mais aussi l'usure de ceux qui restent en emploi, puisque la même étude montre qu'un salarié sur deux a connu « au moins une période significative de chômage, de maladie, d'invalidité ou d'absence par rapport au marché du travail après 50 ans ».

Les entreprises elles-mêmes, souvent, ne souhaitent pas conserver leurs salariés âgés. Trop chers, moins corvéables et, selon leur historique professionnel, parfois de santé plus précaire, usés par le travail. Dans ce dernier cas, l'inaptitude devient souvent le système d'ajustement des effectifs.

Du côté du patronat, il n'est évidemment pas question de payer pour compenser cette usure des salariés. Tout au plus, le MEDEF, par la voix de son Président, serait prêt à « concéder » un départ anticipé individuel basé sur un examen médical entre 50 et 55 ans. Un dispositif similaire à celui déjà existant depuis 2010, qui prévoit un départ anticipé à 60 ans au lieu de 62 ans, sous condition d'incapacité permanente en lien avec un accident du travail

ou une maladie professionnelle reconnue (voir encadré). Ce dispositif individuel « médicalisé » ne permet que très peu de départs anticipés pour les salariés.

Prévention et réparation, deux approches complémentaires

D'ailleurs, l'ensemble du dispositif pénibilité pris en compte dans le C2P³, avec les 6 critères encore en vigueur aujourd'hui n'a concerné que 3086 salariés qui ont pu prendre leur retraite plus tôt en 2020⁴. Clairement, le compte n'y est pas. Prévention et réparation, deux approches complémentaires.

La pénibilité reste d'abord une affaire de conditions de travail qu'il faut améliorer pour que les travailleurs puissent atteindre une retraite pleine et entière, à 60 ans, en bonne santé. Une responsabilité qui incombe à l'employeur.

Les facteurs d'usure professionnelle ne sont pas tous reconnus dans le dispositif pénibilité actuel qui a une approche facteur par facteur, avec des conditions d'intensité et de durée d'exposition. Cette approche restrictive est pénalisante pour les salariés qui ne sont pas reconnus alors qu'ils sont parfois juste sous les seuils d'exposition ou avec des polyexpositions.

L'approche métier semble donc une évidence pour avoir une approche globale de la pénibilité et engager la réparation pour les salariés. C'est ce que porte la FTM-CGT, sur la base du dispositif « amiante » existant, soit 1 an de départ anticipé pour 3 ans d'exposition (plafonné à 10 ans).

Une approche métier qui prendrait en compte les dix facteurs de pénibilité reconnus (voir encadré), mais également les risques liés à l'organisation du travail (RPS), les longs déplacements fréquents et l'exposition aux rayonnements ionisants.

Serge Journoud, Conseiller fédéral

Facteurs de risque reconnus aujourd'hui par le dispositif pénibilité

Contraintes physiques marquées

- Manutentions manuelles de charges,
- Postures pénibles,
- Vibrations mécaniques.

Environnement physique agressif

- Agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées.

Ouvrant droit au C2P

- Activités exercées en milieu hyperbare,
- Températures extrêmes,
- Bruit.

Rythmes de travail

- Travail de nuit sous certaines conditions,
- Travail en équipes successives alternantes,
- Travail répétitif.

2010

- Notions de pénibilité introduites dans la loi.
- Obligation de diagnostic.
- Accords ou plans d'action de réduction de la pénibilité (Si + de 50% des salariés exposés).
- Fiches d'exposition à la pénibilité.
- Possibilité de départ anticipé à la retraite à 60 ans.
- Définition de 10 facteurs de pénibilité (sans seuil).

2014

- Introduction de seuils de pénibilité.
- Création du Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (C3P).
- Instauration des cotisations spécifiques pénibilité, selon le nombre de salariés exposés.

2015

- Suppression de la fiche de prévention de la pénibilité.
- Impossibilité d'engager la responsabilité de l'employeur dans le cadre de son obligation d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs.
- L'évaluation de l'exposition peut être collective (accords de branche étendus ou référentiel de branche homologué) ou individuelle.

2017

- Suppression de 4 facteurs de pénibilité, du risque juridique en cas d'omission de l'employeur de déclarer ses salariés exposés et des cotisations spécifiques pénibilité.
- Le C3P devient le Compte professionnel de prévention C2P.
- Obligation de négociation d'un accord pour les entreprises dont l'indice de sinistrose est supérieur à 0,25.

¹ DREES (Direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistique). Etude 'La situation des assurés en fin de carrière' 2019

² « Retraites : le Medef veut retenir la pénibilité, mais sur examen médical ». Le Figaro 17/11/2022

³ C2P : Compte Personnel de Prévention (il a remplacé le C3P : compte de prévention de la pénibilité en 2017)

⁴ <https://www.statistiques-recherches.cnnav.fr/nouveaux-retraites-par-annee-de-depart-a-la-retraite.html>

Femmes/Mixité

Lettre aux jeunes métallo.te.s

Quand on est jeune, on ne pense pas à la retraite et pourtant il y a danger ! La retraite est une période passionnante et un enjeu pour nous tou.te.s. Comme l'enfance, la jeunesse et l'âge adulte, la vieillesse est une étape importante de la vie. Cela n'empêche pas de garder l'esprit jeune, d'être combatif.ve et toujours en activité.

Les retraité.e.s assurent un rôle utile et social dans la société. Sur le plan familial : en aidant leurs enfants, petits-enfants et leurs proches. Sur le plan associatif, syndical et politique : en contribuant à la solidarité et la défense de l'intérêt collectif des travailleuse.s dans tous leurs aspects (emploi, logement, santé, éducation, loisirs, retraite, ...).

Les progrès technologiques, scientifiques et économiques obtenus par la lutte sociale ont permis d'améliorer nos conditions de vie et d'augmenter de 20 ans notre espérance de vie. Selon le CESE « *Près d'un habitant sur trois aurait plus de 60 ans en 2050 en France* ». Pour autant, ces avancées régressent en ce début de 21^e siècle. Les conditions de travail se dégradent considérablement, et arriver en bonne santé à la retraite redevient un véritable défi. Le patronat fait tout pour reporter l'âge de départ en retraite et affaiblir des pensions déjà trop maigres.

La retraite se conjugue aujourd'hui avec précarité jusqu'à la très grande pauvreté des femmes retraitées, dont les métallotes. C'est le résultat des inégalités salariales et professionnelles subies tout au long de leur carrière. Quel que soit leur âge, la place des femmes dans la métallurgie y est centrale. Comment de l'apprentissage à la retraite sont-elles minorées dans l'accès aux métiers, aux formations, aux salaires décents, aux primes et aux évolutions de carrière avec des conditions de travail dégradées (temps partiels, horaires contraints, maladies professionnelles en progression deux fois plus rapides pour les femmes que pour les hommes depuis 2001^[1]) ? Et ce, tout en faisant face à un environnement général sexiste et aux Violences Sexistes et Sexuelles au travail.

Le passage de l'état de salarié.e à celui de retraité.e n'est pas simple.

Le syndicalisme, c'est la défense des intérêts et des droits des salarié.e.s, il en est de même pour les retraité.e.s ! Souvent attendu avec impatience,

comme une liberté enfin gagnée : « *Je vais pouvoir faire ce que je veux !* », ce tournant de vie pose de nombreuses questions. C'est le moment de choix importants sur les conditions de vie, le pouvoir d'achat, la famille, le couple, le changement de région, etc.

La retraite impose de nouveaux besoins qu'il faut satisfaire, d'où l'utilité d'une activité syndicale collective spécifique. Dans la métallurgie, 7 syndiqué.e.s sur 10 ne le restent pas avec la retraite. Seule l'activité revendicative répondant aux besoins des travailleuse.s rend la lutte de classe plus efficace. Elle donne à la CGT sa réelle identité intergénérationnelle au service de l'ensemble du monde du travail.

La retraite doit être une période riche où des femmes et des hommes puissent conduire de nombreux projets. Elle ne doit pas devenir une voie de garage, une réserve de main d'œuvre à bon marché, ni l'antichambre de la mort. Le/la retraité.e devrait être un.e salarié.e émancipé.e de son rapport de subordination à l'employeur, sa pension étant du salaire socialisé.

L'avenir appartient à la jeunesse et aux actif.ve.s tout comme l'obtention d'une retraite digne. Soyons uni.e.s : tou.te.s ensemble !

[1] Lien web : <https://www.anact.fr/photographie-statistique-de-la-sinistralite-au-travail-en-france-selon-le-sexe>

**Collectif fédéral « Femmes-Mixité »
Groupe de Travail : Retraite & Égalité F/H**



Mobilisation

Réforme des retraites c'est NON !

A la parution de cet article, seront publiés les textes du gouvernement (le 10 janvier 2023) sur la nouvelle réforme des retraites. Depuis des décennies, les gouvernements successifs se sont attaqués à la structure de la Sécurité sociale et entre autres à la branche vieillesse (CNAV).

Que de luttes très larges, et que de reculs de ces gouvernements... La Covid leur servant d'argument pour faire « *machine arrière* » sur une réforme qui n'était pas acceptée de manière majoritaire. A ce jour, encore rien n'a changé, 70% des français sont déjà opposés à la réforme des retraites que « *mijote* » le gouvernement.

Y a-t-il urgence à changer les choses pour les dix ou vingt ans à venir ?

Une étude du Conseil d'Orientation des Retraites (COR) prévoit une stabilité du budget des caisses de retraite puisque les comptes sont revenus dans le vert grâce à la forte reprise de la croissance de l'an dernier.

Les déficits cumulés ne doivent être résorbés « *qu'au milieu des années 2050* » et « *restant maîtrisés à l'horizon 2070* ».

Le capital a soif de finance

Il veut donc s'approprier l'argent des salariés et des retraités, cela n'a rien à voir avec un « *trou* » de la Sécurité sociale. Le véritable objectif de Macron et du patronat, c'est de faire baisser la part des dépenses retraites dans le PIB vers 12,5% contre 16% aujourd'hui, ce qui permettrait de tenir les engagements auprès de Bruxelles.

C'est un bras de fer qui est engagé parce que la part des retraités dans la population augmente, et que l'aspiration à un droit à la retraite dès 60 ans nécessite d'augmenter au contraire la part du PIB.

La politique menée signifie au contraire une rupture avec le système de retraite solidaire, garantissant un niveau de vie sécurisé et permettant de répondre aux besoins tout le long du vieillissement de tous les retraités. En termes de santé, d'espérance de vie, une frontière apparaît entre activité et retraite. Si la durée moyenne évolue, l'âge d'être en bonne santé recule, ce qui est très en lien avec la dégradation des conditions de travail. Selon les catégories professionnelles, dès 62 ans pour les uns et 65 ans en général correspondent à l'âge où arrivent les premières pathologies, incapacités et augmentation du taux de mortalité. Un quart des salariés précaires et ayant exécuté des travaux pénibles sont déjà décédés avant 62 ans. On constate aujourd'hui que le temps passé en retraite recule en durée, du fait d'une retraite plus tardive et d'une stagnation de l'espérance de vie.

Les dirigeants des entreprises, pour des raisons de réduction de la masse salariale et de l'état de santé, se séparent des plus 55 ans et aujourd'hui, un salarié sur deux qui liquide ses droits n'est plus en activité.

Réaffirmons que le droit à la retraite est un pilier du progrès social, un droit pour une nouvelle période de vie dégagée du travail certes, mais au centre des enjeux pour une société solidaire et démocratique.

Réaffirmons que la retraite n'est pas une charge sociale pour la société, mais un élément de la Sécurité sociale tourné vers le développement et le progrès. Les retraités participent à la vie économique et sociale du pays (estimé à 60 milliards d'euros du PIB).

Comme le martèlent les rapports du COR, à l'horizon 2040, le niveau de vie des futurs retraités risque de décrocher sensiblement du reste de la population et des salariés. C'est le résultat de la tendance d'une politique de l'Etat et des entreprises à privilégier les primes, l'intéressement, plutôt que l'augmentation des salaires, tout en refusant le relèvement de la part prise par les entreprises dans le financement du système.



Dans ce contexte, le nouveau projet de réforme de Macron prend un sens particulier. Il ne s'agit plus de contenir la hausse des dépenses, mais du démantèlement du système de retraite.

Bruno Lemaire, Ministre de l'économie et des finances, explique sans détour que la réduction des dépenses des retraites viendra compenser la suppression des cotisations sur la valeur ajoutée à partir de 2024, pour 8 à 9 milliards d'euros d'économies par an pour les entreprises. Il enjoint le patronat de soutenir la réforme « avec enthousiasme et détermination » qui sera dans les faits supportée encore une fois par les retraités.

Ce sont les mêmes arguments qui sont utilisés pour justifier la réforme de l'assurance-chômage où le taux de chômage déterminera le niveau d'indemnité pour les chômeurs. Il s'agit de favoriser l'emploi des seniors pour compléter leur retraite, et occuper des emplois sous tension. C'est permettre aux entreprises d'avoir des salariés qualifiés et expérimentés, avec de faibles salaires et sans cotisations sociales.

Suivant l'OFCE, un décalage de l'accès à la retraite à 65 ans en 2030 se traduirait par une augmentation du nombre de salariés actifs d'environ 100 000 tous les ans, et ce durant 9 ans. Ce qui conduirait à une hausse du chômage en particulier pour les jeunes, l'allongement de la durée moyenne du chômage et avec la nouvelle loi, la diminution des allocations voire l'exclusion des indemnités. La conséquence en serait une modération salariale forte sur l'ensemble du monde du travail et une dégradation sociale toute aussi forte.

La retraite et les retraités sont des leviers que veut utiliser Macron pour sa politique libérale.

Le système de retraite par répartition à prestations définies, reconstitutif et solidaire généralisé en 1945 reste encore aujourd'hui le tronc commun pour les 1,4 million de retraités de la métallurgie.

Depuis plusieurs années, les gouvernements successifs avec le patronat ont multiplié les réformes qui ont affaibli ce système et pesé sur la vie des retraités. Plus que jamais, c'est un bras de fer entre le capital et le travail qu'il nous faut relever.

Macron et le Medef ont pour objectif d'imposer une réforme systémique à trois étages : à points avec un régime unique (Cnav et Agirc-Arrco), par capitalisation par accords d'entreprise ou de branche, par contrat individuel par capitalisation.

Le système par capitalisation : danger !

Pour le patronat, cela doit être un complément au système par répartition pour ceux qui le peuvent. Aujourd'hui, cela englobe plusieurs dispositifs avec dans les grandes entreprises, des accords de Plan d'Épargne Re-



traite (PER) et Plan d'Épargne Retraite Collectif (PERC). Ils sont alimentés par l'intéressement, les primes, la participation.

Les cotisations font l'objet de placements fonciers, immobiliers et boursiers. Le capital accumulé est reversé individuellement, au dénouement du contrat, sous forme de capital ou de rente.

En substitution à la part CNAV non prise en compte au-delà du plafond de la Sécurité sociale, des accords d'entreprises sont mis en place pour les catégories cadres. Ce sont des compléments de retraites additionnels par capitalisations avec des groupes comme AXA, avec l'objectif de fidéliser à l'entreprise ces catégories professionnelles. Bien souvent c'est l'entreprise qui prend à sa charge les cotisations puisqu'elle peut déduire les versements de ses impôts.

Avec la loi sur le « pouvoir d'achat » de juillet 2022, le gouvernement mène sa politique libérale en soutenant la compétitivité des entreprises et leur niveau de marge par les primes multiples toutes exonérées des cotisations sociales, plutôt que d'augmenter les salaires.

En 2008, avec la crise économique qui touche l'économie mondiale, avec l'effondrement des bourses et des marchés financiers, les retraités, dans les pays où le système par capitalisation est très développé, ont subi un effondrement de leur retraite d'où l'augmentation de la pauvreté parmi les retraités.

C'est un système que l'on ne peut pas cautionner, car il rompt avec la solidarité entre actifs et retraités, et sort la retraite du travail. Il individualise les situations et reste dépendant de la spéculation boursière, donc sans réelle perspective sur le long terme.

Mobilisons-nous pour que cette réforme des retraites soit rejetée une fois de plus !

Secteur UFR

Economie

Groupe Renault Coup de poker de la direction au mépris des salariés !

Bien que la séparation en deux entités : électrique et software (Ampère) d'un côté, et motorisations thermiques et hybrides (Horse) de l'autre, soit décriée par les salariés, même au plus haut niveau de la hiérarchie, messieurs De Meo et Senard persistent à répondre aux marchés financiers, au détriment de l'avenir industriel du Groupe Renault.

Le Groupe Renault poursuit sa stratégie financière au détriment des emplois et de la filière automobile !

Les instances représentatives du personnel du Groupe Renault, sont informées et consultées sur la création des deux entités, dont une filiale « Ampère » en France consacrée à l'étude, la fabrication, et la commercialisation de véhicules électriques, sans aucune garantie sur les volumes de production et d'emploi. De plus, les experts du secteur automobile émettent des interrogations sur la vertu des véhicules électriques. Enfin, ce sont plus de 10 000 salariés de Renault en France qui changeront d'entreprise sans leur consentement suite à l'application de l'article L 1224-1 du Code du travail.

A contrario, la CGT Groupe Renault propose dans son projet industriel et social, une autre ambition pour Renault avec des propositions sociales, sociétales et environnementales qui n'abandonnent pas la recherche et le développement de toutes les énergies alternatives, y compris l'amélioration des motorisations thermiques. Dans notre projet industriel et social, la CGT Renault propose de développer un véhicule abordable répondant aux besoins des populations et de préservation de la planète localisé sur le territoire, permettant de développer l'emploi industriel dans la filière automobile.

La deuxième entité dédiée au thermique et à l'hybride « Horse » ne sera plus sur le territoire national. Le Groupe Renault créera une co-entreprise avec un partenaire chinois Geely, un constructeur bien implanté dans son pays et propriétaire de plusieurs constructeurs européens. Les salariés de la filière automobile en Europe et ceux du Groupe Renault ne peuvent que s'interroger sur leur avenir et sur leur autonomie. Il ne faut pas oublier que les motorisations thermiques seront très largement majoritaires dans les années 2040, 2050 sur la planète.

S'associer au prédateur Geely remet en question notre indépendance, ainsi que la politique d'achat et de

« *sourcing* » de l'entité « Horse », qui recherchera la main d'œuvre à bas coût social sans se préoccuper ni du droit du travail ni des droits humains.

Le Groupe Renault a déjà sacrifié la filière automobile en France

Les fonderies des sous-traitants telles que la Fonderie du Poitou, la Fonderie du Jura, la Fonderie SAM, en sont les parfaits exemples. Même sa propre fonderie : la fonderie de Bretagne est en sursis. Tout comme les semi-conducteurs dont Renault doit exclusivement se fournir dans le Sud-Est asiatique.

Dans ce nouveau découpage, le Groupe Renault annonce également la séparation du Groupe en de multiples entités (Alpine, Mobilize, Dacia, Renault SAS, Ampère, Horse), chacune d'elles devant présenter un compte de résultat autonome. Que se passera-t-il si une entité affiche un résultat négatif ? On coupe la branche considérée comme défaillante.

Que recherchent les dirigeants de Renault, si ce n'est de répondre aux appétits des actionnaires, dont l'Etat français ?

Le Gouvernement, actionnaire de référence du Groupe Renault, n'exprime pas sa position et valide cette politique de casse de l'industrie. Elles sont loin les déclarations du président de la République et de son ministre de l'Economie, des Finances et de la souveraineté industrielle et numérique.

Pour l'emploi et le développement industriel, la CGT Groupe Renault s'oppose au projet financier et à l'optimisation fiscale de la direction générale du Groupe Renault.

Jean-François Pibouleau, DSC Renault

Plus loin que nos droits

Désignation des délégués syndicaux : un exercice parfois périlleux !

L'arrêt « Klésia » du 9/11/2022 (Pourvoi n° 21-20.525, Chambre sociale de la Cour de cassation et publié au bulletin vient rappeler les règles de désignation du Délégué Syndical (DS). C'est bien utile dans cette période de renouvellement à tous les étages. C'est l'occasion d'un petit rappel.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement qui ont constitué une section syndicale peuvent désigner un ou des délégués syndicaux, parmi les personnes mentionnées à l'article L. 2143-3 du Code du travail.

« Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement d'au moins cinquante salariés, qui constitue une section syndicale, désigne parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants, dans les limites fixées à l'article L. 2143-12, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur.

Si aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale aux élections professionnelles ne remplit les conditions mentionnées au premier alinéa du présent article ou s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit les conditions mentionnées au même premier alinéa, ou si l'ensemble des élus qui remplissent les conditions mentionnées audit premier alinéa renoncent par écrit à leur droit d'être désigné délégué syndical, une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats, ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou

parmi ses anciens élus ayant atteint la limite de durée d'exercice du mandat au comité social et économique fixée au deuxième alinéa de l'article L. 2314-33.

La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint pendant douze mois consécutifs. »

La notion d'établissement distinct pour désigner un délégué syndical

Elle intervient dans l'établissement regroupant des salariés placés sous la direction d'un représentant de l'employeur et constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques.

Il appartient au syndicat se prévalant de la persistance du caractère distinct de l'établissement d'en apporter la preuve. Le tribunal, n'ayant pas caractérisé l'existence, à la date de la désignation syndicale d'une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques, ne peut dire qu'il y a établissement distinct. D'où le besoin d'apporter des éléments de preuve.

Aussi, aux termes de l'article L. 2143-3, alinéa 4, du Code du travail, la désignation d'un délégué syndical peut intervenir au sein de l'établissement regroupant des salariés placés sous la direction d'un représentant de l'employeur et constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques. Ces dispositions concernant le périmètre de désignation des DS sont d'ordre public (intransigible). La connaissance du terrain revendicatif nous permettra de fournir des éléments au juge pour délimiter l'établissement.

Claudy Ménard, Conseiller fédéral



VO IMPÔTS

VO IMPÔTS

2023

LE GUIDE DE LA DÉCLARATION DES REVENUS

Ne payez pas 1€ de trop

REVALORISATION DU BARÈME DE L'IMPÔT

Ce que ça change pour
votre pouvoir d'achat

GARDE D'ENFANTS, HEURES SUP

Les plafonds augmentent

PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE

Baisser votre taux
devient plus facile

CE QUE VOUS DEVEZ PAYER EN UN COUP D'ŒIL
AVEC NOS BARÈMES EXCLUSIFS

6,50€

au lieu de ~~7,20€~~

Parution janvier 2023
nvoboutique.fr

BON DE COMMANDE VO IMPÔTS 2023

Code article 03230126 / Prix unitaire : 6,50 €

NB. EX. x 6,50 € = €Ci-joint :
CHÈQUE N° BANQUE À l'ordre de *La Vie Ouvrière*

Les invendus ne sont pas repris

Ce hors-série n'est pas inclus
dans l'abonnement
de la Vie Ouvrière.

(Écrire en lettres capitales, merci)

VOTRE FÉDÉRATION OU BRANCHE SYNDICAT/SOCIÉTÉ

À préciser si nécessaire à l'expédition

Mme M. VOTRE UD NOM* PRÉNOM* N°* RUE* CODE POSTAL* VILLE* TÉL. FIXE* TÉL. PORTABLE* COURRIEL* FACTURE OUI NON

* Champs obligatoires

code origine : MAG

ADRESSEZ VOTRE COMMANDE À : La Vie Ouvrière - Case 600

Service diffusion – 263, rue de Paris – 93516 Montreuil Cedex. Tél. : 01 49 88 68 50 / commercial@nvo.fr

